

ПРОГРАМА ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИ НА ДРУЖЕСТВОТО И НА СВЪРЗАНИ С НЕГО ДРУЖЕСТВА С АКЦИИ ОТ КАПИТАЛА НА „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД

Съветът на директорите (СД) на „Телематик Интерактив България“ АД („Дружеството“ или „ТИБ АД“) предлага да бъде реализирана Програма за стимулиране на служители („Програма(та)“), която да създаде възможност за предоставяне на допълнителни годишни възнаграждения (бонуси) в акции от капитала на ТИБ АД на служители на Дружеството, неговите дъщерни дружества и свързаните с ТИБ АД юридически лица (общо наричани за краткост „Групата“).

Предложената Програма е рамкова, не е обвързана с конкретен срок за нейното изпълнение и залага принципните положения за предоставянето на допълнителни възнаграждения в акции или Опции на служители в Групата.

Навсякъде в тази Програма предоставянето на годишен бонус в акции представлява правото за получаване на акции чрез прехвърляне на право на собственост или възникване на права за записване на акции според конкретния начин за тяхното осигуряване - прехвърляне на собствени на съответното дружество от Групата акции, покупка на акции (включително обратно изкупуване) или издаване на нови акции от ТИБ АД чрез увеличаване на капитала за целите на изпълнение на Програмата.

„Опция“ означава правото, предоставено на определен служител по Договор за опция в съответствие с Програмата, да придобие определен брой акции от капитала на Дружеството при изпълнение на условията, определени в Договора за опция и в настоящата Програма.

Прилагането и изпълнението на Програмата е изцяло в правомощията на СД на ТИБ АД, който самостоятелно залага критериите, оценява тяхното изпълнение и определя предоставянето и размера на съответния бонус в акции, като има право:

- да определи служителите, които имат право да участват в Плана;
- да определи броя акции/Опции, които да бъдат предоставени на даден служител;
- да одобри формите на договорите и свързаните с тях документи съгласно Плана;
- да определи условията по всеки отделен Договор за опция;
- да издава инструкции, които да конкретизират условията на Плана.

Набавянето на акции за изпълнение на Програмата чрез обратно изкупуване на акции или чрез увеличаване капитала на Дружеството, както и когато това се изисква по закон, се извършва въз основа на решение на Общото събрание на акционерите (ОСА) на ТИБ АД.

Настоящата Програма има за предмет само предоставянето на годишни бонуси в акции или Опции и не се прилага за предоставянето на други допълнителни възнаграждения, съгласно вътрешните правила на дружествата в Групата.

I. ЦЕЛИ

1.1. Предоставяне на допълнителни материални стимули за служители към основните им възнаграждения за дългосрочна лоялност и постигане на резултати, като на избрани служители се предлага възможност да участват в капитала на Дружеството. Уреждане на получаване на акции от капитала на ТИБ АД или Опции за придобиване на акции от служителите. Опциите, предоставени съгласно Програмата, може да се упражнят

чрез придобиване на акции в Дружеството или – по преценка на СД на ТИБ АД – получаване на паричния еквивалент на тези акции към момента на упражняване.

1.2. Привличане, задържане и развитие на служители, съгласуване на работата им с целите на Групата, балансиране на възнагражденията с краткосрочните и дългосрочните корпоративни цели и гарантиране на прозрачност и отчетност при изпълнение на задълженията.

II. ОГРАНИЧЕНИЯ

2.1. Основно ограничение

Дружеството има право да предостави акции и Опции за придобиване на акции, представляващи не повече от 5 % от капитала на ТИБ АД към съответен момент, като при определяне на конкретния брой акции, които се предоставят на служители, както и на условията за тяхното упражняване, СД във всеки случай спазва следните ограничения:

2.1.1. капиталът на Дружеството не може да бъде увеличаван за целите на упражняване на Опции или придобиване на акции по тази Програма с повече от 1 % в рамките на една година; и

2.1.2. не може да се извършват последователни увеличения на капитала по т. 2.1.1, надвишаващи 3 % от капитала на ТИБ АД, независимо от периода, изминал между тях, ако междувременно не е осъществено успешно увеличаване на капитала на Дружеството по общия ред и извън Програмата, при което регистрираният капитал на ТИБ АД е увеличен поне с 10 %.

Броят на всички акции, които могат да бъдат придобити по настоящата Програма, включително при упражняване на Опциите, предоставени по нея, не може да надвишава посочения в тази точка максимален размер.

2.2. Допълнителни Опции

В случай че Опции, предоставени съгласно Програмата, не бъдат упражнени в срок, бъдат обезсилени и/или бъдат прекратени по каквато и да е причина, техният брой се добавя обратно към общия брой акции или Опции, които към съответния момент могат да бъдат предоставяни в изпълнение на тази Програма.

2.3. Всяка отделна Опция дава на своя притежател, при надлежно упражняване в съответствие с Програмата и Договора за опция, правото да запише една акция в капитала на Дружеството. Броят акции, които даден служител може да получи при упражняване на Опциите, е фиксиран и съответства на броя Опции, предоставени на служителя в индивидуалния му Договор за опция. С подписването на същия Договор всеки служител изрично приема и се съгласява, че този брой не подлежи на изменение в резултат на промени в капитала или в броя на акциите на ТИБ АД, доколкото тези промени разводняват пропорционално участието на всички или на някои от акционерите.

III. ЦЕЛЕВА ГРУПА

3.1. Субекти на Програмата са служители (на трудов договор, а когато е допустимо съгласно закона - граждански договор или договор за управление) от висшия и среден мениджмънт и от експертния персонал в ТИБ АД, неговите дъщерни дружества и свързаните с Дружеството лица, съгласно нивата в персоналната структура на тези дружества, и доколкото това е допустимо съгласно българското законодателство за всеки отделен случай (“Служител(и/те)“).

3.2. За участие в Програмата Служителите в ТИБ АД и/или в Групата трябва да имат минимум 12 месеца стаж рамките на Групата, навършени към датата на определяне на бонуса с решение на СД на Дружеството.

IV. АКЦИИ

4.1. Критерии за предоставяне на годишен бонус в акции

Предоставянето на годишен бонус в акции и неговият размер се определят според нивото на всеки служител в структурата на персонала на конкретното дружество от Групата и постигнатите индивидуални и/или корпоративни цели. Право на получаване на годишен бонус в акции имат Служителите от висшия и среден мениджмънт, като в компетенциите на СД на ТИБ АД е да реши дали да получат акции или Опции.

Индивидуалните цели се определят на годишна база от всяко дружество в рамките на Групата според спецификата на неговата дейност и се утвърждават от СД на ТИБ АД.

Корпоративните цели се определят от СД на Дружеството според стратегията за развитие на Групата, заложените пред нея дългосрочни и краткосрочни цели.

4.2. Ред и начин за получаване на бонус в акции. Критерии

Служителите от висшия и среден мениджмънт, участващи в Програмата, могат да получат като допълнително възнаграждение брой акции, определен на база съответната позиция и постигнатите от тях индивидуални и/или корпоративни цели за конкретния период в рамките на Програмата.

Критериите за постигане на целите са строго съобразени със спецификите на конкретното дружество от Групата и на съответната длъжност.

Индивидуалните цели могат да включват финансови и нефинансови показатели в зависимост от конкретната позиция на служителя. Индивидуалните цели се определят самостоятелно от всяко дружество от Групата и се одобряват от СД на ТИБ АД.

Корпоративните цели могат да включват критерии като, но не само: консолидирана печалба преди данъци, лихви и амортизации (EBITDA), консолидирана нетна печалба, ръст на консолидирани приходи, обем на продажби на продукти, пазарна капитализация на Дружеството по статистика на БФБ. Корпоративните цели се определят ежегодно или за определен период от СД на ТИБ АД.

4.3. Предоставяне на бонус в акции. Изчисляване на бонуса

Както индивидуалните, така и корпоративните цели подлежат на промени и актуализация в рамките на отчетния период на база динамиката на бизнеса и стратегическите цели на Групата, без за това да е необходимо одобрение или решение на ОСА на Дружеството.

За Служителите от средния мениджмънт предоставянето на годишен бонус и неговият конкретен размер се определят на годишна база от представляващия съответното дружество от Групата и се утвърждават от СД на ТИБ АД след преглед на постигнатите индивидуални и/или корпоративни цели.

За Служителите от висшия мениджмънт предоставянето на годишен бонус и неговият конкретен размер се определят на годишна база пряко от СД на Дружеството след преглед на постигнатите индивидуални и корпоративни цели.

Дружествата от Групата нямат право самостоятелно и по своя преценка да начисляват и изплащат годишен бонус в акции, който не е утвърден с решение на СД на ТИБ АД.

СД определя начина за осигуряване на акциите и сроковете за тяхното осигуряване за целите на изпълнение на Програмата – прехвърляне на собствени на съответното

дружество акции, покупка на акции (включително обратно изкупуване) или издаване на нови акции от Дружеството чрез увеличаване на капитала му.

Осигуряването на акции чрез увеличаване на капитала и/или обратно изкупуване, както и във всички други предвидени от закона случаи, подлежи на предварително одобрение от ОСА на ТИБ АД.

По преценка на СД на Дружеството, когато това е икономически изгодно и допустимо по закон, СД може да вземе решение за осигуряване на акциите – предмет на годишен бонус, чрез директното им придобиване от пазара или чрез предоставяне на притежавани от дружествата от Групата акции, без дискрецията на ОСА на ТИБ АД.

За **средния мениджмънт** годишният бонус в акции за постигнатите индивидуални и/или корпоративни цели се определя като парична сума и се предоставя в акции от капитала на Дружеството, като конкретният брой акции се определя по следния начин:

Паричната сума се разделя на средната пазарна цена за една акция на ТИБ АД, съгласно статистиката на Българска Фондова Борса АД (БФБ) при затваряне, определена за период от 10 работни дни преди датата на решението на СД на Дружеството за предоставяне на бонуса. Полученият брой акции се закръглява надолу до цяло число.

За **висшия мениджмънт** годишният бонус в акции за постигнатите от тях корпоративни цели се определя като фиксиран брой акции, а за постигнатите от тях индивидуални цели – като парична сума, която се преизчислява в акции по описания по-горе начин.

4.4. Допълнителни условия

Всички разходи по откриване на лични сметки на Служителите за целите на получаване на бонуси в акции при избран от всяко дружество в Групата инвестиционен посредник са за сметка на съответното дружество. Всички разходи по поддържане на откритите лични сметки са за сметка на Служителите. Всички задължения за деклариране и плащане на данъчни задължения във връзка с предоставен бонус са за сметка на Служителя.

Освен при условията на изпълнение на предвидените индивидуални и корпоративни цели, акциите могат да се предоставят съгласно решение на СД на Дружеството и при наличие на следните допълнителни условия, както следва:

- за Служителите от **висшия мениджмънт** – акциите, предмет на годишния бонус, се предоставят под условие за тяхното блокиране от Служителите в полза на ТИБ АД за срок от 3 години, считано от датата на получаването им;
- за Служителите от **средния мениджмънт** – акциите, предмет на годишния бонус, се предоставят под условие за тяхното блокиране от Служителите в полза на Дружеството за срок от 2 години, считано от датата на получаването им.

След изпълнение на условията за придобиване на акциите, ТИБ АД е длъжно, освен ако се прилага т. 4.5, да организира и осъществи всички правни и фактически действия, които съгласно приложимото законодателство и устава на Дружеството са необходими за издаване на акциите и тяхното записване/придобиване от съответните Служители, а именно (в зависимост от конкретния случай) в срок до 6 (шест) месеца от получаването на валидно Искане за упражняване:

- за издаване на съответния брой нови акции, необходими според случая;
- за прехвърляне на необходимия брой собствени акции на лицето, имащо право да придобие акциите;
- за покупка на акции от дружествата от Групата.

4.5. Изключения

Предоставянето на годишен бонус в акции в рамките на Програмата е възможност, която се реализира изцяло по преценка на СД на ТИБ АД за всяка конкретна година.

По решение на СД или при наличие на регулаторни или оперативни пречки за изплащане на бонуса в акции, годишният бонус може да се изплаща в пари, като решението за това може да бъде взето във всеки момент до ефективното изплащане на бонуса чрез предоставяне на акции на Служител. За избягване на всякакво съмнение, на изплащане подлежи паричната сума утвърдена като годишен бонус с решението на СД на ТИБ АД, а не паричната равностойност на броя акции към датата на плащането. Когато бонусът е бил определен във фиксиран брой акции, на изплащане подлежи тяхната стойност по средно-претеглена пазарна цена по статистика на БФБ към датата на решението на СД на Дружеството за предоставяне на бонуса, а именно средната пазарна цена за една акция на ТИБ АД, съгласно статистиката на БФБ при затваряне, определена за период от 10 работни дни преди датата на решението на СД на Дружеството за предоставяне на бонуса. Получената сума се закръглява надолу до цяло число.

V. ОПЦИИ

5.1. Критерии за участие и предоставяне на Опции

Опции могат да бъдат предоставяни на Служители на Дружеството и Групата (доколкото е позволено от закона) към датата на сключване на Договора за опция.

5.2. Предоставяне и освобождаване на Опции

5.2.1. Договор за опция

Предоставянето на Опции по Програмата се извършва чрез сключване на Договор за опция между Служител и Дружеството. Опциите не се считат за предоставени преди валидното, по преценка на СД на ТИБ АД, сключване на Договора за опция. Опциите са подчинени на приложимите разпоредби на тази Програма и може да съдържат други условия, които не противоречат на Програмата и които СД счете за подходящо да включи в Договора за опция. Разпоредбите на отделните Договори за опция могат да бъдат изменяни и/или допълвани по преценка на СД на Дружеството.

5.2.2. Съдържание на Договора за опция

Договорът за опция определя:

- а/ броя Опции, които се предоставят на съответния Служител;
- б/ датата, от която Опциите се считат предоставени на Служителя („Дата на предоставяне“) - тази дата може да предхожда датата на сключване на Договора за опция;
- в/ схема за поетапно освобождаване на Опциите, в случай че се предвиждат индивидуални уговорки със Служителя, отклоняващи се от общите правила за поетапно освобождаване, определени в настоящата Програма;
- г/ приложимата Цена на упражняване;
- д/ допълнителни условия за освобождаване, ако има такива; и
- е/ други условия по преценка на СД на ТИБ АД.

5.3. Цена за предоставяне на Опции

Служителят не дължи възнаграждение за предоставянето на Опциите - те се считат за предоставени на Служителя срещу изпълнение на задълженията по договора му с ТИБ АД или дружество от Групата (когато това е допустимо съгласно закона).

5.4. Поетапно освобождаване на Опции

Опциите, предоставени на Служители, подлежат на поетапно освобождаване, както следва:

5.4.1. Към момента на сключване на Договор за опция за всеки Служител възниква само правно очакване - то се стабилизира и се превръща в право за записване на акции или за получаване на паричен еквивалент едва при освобождаване на съответните Опции. Общият срок за освобождаване на Опциите е 48 месеца, считано от Датата на предоставяне („Период за освобождаване“).

5.4.2. В рамките на Периода за освобождаване Опциите се освобождават в съответствие със следните правила:

(i) никакви Опции не се освобождават през първите 6 месеца от Периода за освобождаване (“Ограничен период”);

(ii) след изтичане на Ограничения период, 1/14 част от Опциите, предоставени на съответен Служител, се освобождават с изтичането на всяко тримесечие, считано от края на Ограничения период;

(iii) след изтичане на целия Период за освобождаване, всички Опции предоставени на Служителя се считат за напълно освободени (освен ако освобождаването им не е прекъснато преди това съобразно правилата на тази Програма).

5.4.3. Освобождаването не настъпва по време на периоди, в които изпълнението на задълженията на даден Служител по трудовото/гражданското му правоотношение е временно преустановено (напр. поради отпуск по болест, по майчинство, отпуск за отглеждане на дете, неплатен отпуск и т.н.) за период надвишаващ 3 месеца в рамките на една календарна година (независимо дали преустановяването настъпва наведнъж или е в резултат на две или повече последователни прекъсвания, които заедно надхвърлят 3 месеца). Периодът за освобождаване спира да тече по време на продължителността на преустановяване (само когато тя надвишава 3 месеца) и общата продължителност на Периода за освобождаване се удължава с всеки период на преустановяване по предходното изречение.

5.5. Съкращаване на срокове

Дружеството има право, по своя собствена преценка и по решение на СД, да допусне съкращаване на Периода за освобождаване по част или по всички Договори за опция, сключени от ТИБ АД към съответния момент. По преценка на Съвета на директорите, Дружеството и съответен Служител може да се откажат от прилагането на Ограничен период или по друг начин да изменят индивидуалната схема за освобождаване на съответния Служител.

5.6. Условия за освобождаване

По преценка на СД, определен индивидуален Договор за опция може да включва едно или повече допълнителни условия за освобождаване на Опции, които могат да бъдат свързани с постигането на специфични резултати от Дружеството или от Служителя и които могат да бъдат обективно измерени. Условията за освобождаване може да са приложими по отношение на всички или само за част от Опциите - предмет на Договора за опция. Опциите, спрямо които е заложено такова допълнително условие за освобождаване, не могат да бъдат упражнени докато не бъде осъществено условието, независимо дали за тях вече е изтекъл Периодът за освобождаване. Изпълнението на условията за освобождаване се преценява от изпълнителния директор на Дружеството и е обвързващо за страните. Изпълнителният директор уведомява своевременно Служителя, по отношение на когото са уговорени допълнителни условия за освобождаване, дали те са изпълнени и за степента на изпълнение. СД на ТИБ АД може да се откаже частично или напълно от изпълнението на дадено условие.

5.7. Обезсилване и прекратяване на Опции

5.7.1. Опциите, предоставени на Служители съобразно Програмата, както и правата, които те дават на своя титуляр, може да бъдат обезсилени или прекратени в случай на настъпване на някое от прекратителните условия, предвидени по-долу. В случай

на настъпване на такова условие, съответните Опции се обезсилват и техният брой се добавя обратно към общия брой Опции/акции, включени в Програмата, които Дружеството може да предоставя на Служители. Правата по така обезсилени Опции се прекратяват с обратна сила, без за това да се дължи каквото и да било възнаграждение, обезщетение или друга заместваща престация на съответния Служител.

5.7.2. Обезсилване при прекратяване на трудово/гражданско правоотношение - Опции, предоставени на даден Служител, или съответна част от тях се обезсилват в случай, че трудовото/гражданското правоотношение на Служителя бъде прекратено, както следва:

5.7.3. Всички Опции, предоставени на Служител, които не са освободени по т. 5.4 по-горе („Неосвободени опции“), се обезсилват без да се дължи каквото и да било възнаграждение, обезщетение или друга заместваща престация на Служителя, независимо от основанията за прекратяване на правоотношението (вкл., но не само смърт или невъзможност за изпълнение на възложената работа поради трайно намалена работоспособност) („Случай на прекратяване“). Временно прекъсване на правоотношението със Служителя не се счита за Случай на прекратяване ако прекратеното правоотношение незабавно е заменено от ново трудово/гражданско правоотношение между ТИБ АД или дружество от Групата (доколкото това е допустимо от закона) и Служителя.

5.7.4. Всички Опции, предоставени на Служител, които при настъпване на Случай на прекратяване са освободени по т. 5.4 по-горе („Освободени опции“), се обезсилват без да се дължи каквото и да било възнаграждение, обезщетение или друга заместваща престация на Служителя, в случай че трудовото/гражданското правоотношение със Служителя е прекратено на каквото и да е основание („Случай на прекратяване по субективни причини“), с изключение на прекратяване поради (i) смърт, (ii) невъзможност на Служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия, (iii) придобиване от Служителя на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, (iv) незаконно уволнение (потвърдено с окончателно и влязло в сила съдебно решение) или (v) съществено нарушение от страна на Дружеството на трудовия/граждански договор със Служителя.

5.7.5. При настъпване на каквото и да е друг Случай на прекратяване, който не представлява Случай на прекратяване по субективни причини („Случай на прекратяване по обективни причини“), освободените до момента на прекратяване Опции остават в сила и Служителят може да ги упражни в съответствие с правилата на Програмата.

5.7.6. Всички Освободени опции и Неосвободени опции, предоставени на Служител, се обезсилват в случай че Служителят:

а/ прехвърли, заложи или учреди друга тежест върху своите Опции или осъществи каквото и да е друго действие и/или сделка с икономически и/или правен ефект, сходен с прехвърляне, залагане или учредяване на друга тежест върху свои Опции; или

б/ пряко или непряко се опита да привлече и/или наеме служител, консултант или изпълнител на ТИБ АД или на свързано с него лице; или

в/ пряко или непряко се опита да привлече и/или влезе в правоотношение с клиент или доставчик на Дружеството или на свързано с него лице; или

г/ извърши и/или допусне нарушение на каквото и да е приложимо ограничение или задължение за неизвършване на конкурентна дейност, поето спрямо ТИБ АД или спрямо свързано с него лице; или

д/ пряко или непряко използва, разкрие или разпространи каквото и да е поверителна информация (вкл., но не само ноу-хау, търговска тайна или друга защитена информация на Дружеството), на каквото и да било носител или в каквото и да е форма, или по друг начин извърши или допусне нарушение на каквото и да е приложимо задължение

за опазване на поверителност и неразкриване на информация, поето спрямо ТИБ АД или свързано с него лице.

5.7.7. Освободени опции се обезсилват в случай че и доколкото за тях Дружеството е заплатило на съответния Служител паричен еквивалент съобразно т. 5.8.4 по-долу.

5.8. Упражняване на Опции

5.8.1. Условия за упражняване

Всяка Освободена опция се упражнява след изтичане на Ограничения период и изпълнение на условията за упражняване (ако такива са определени в Договора за опция), освен ако изрично не е посочено друго в Програмата или в Договора за опция. В случай на предвидено условие за упражняване, СД на ТИБ АД може да се откаже изрично от него и да позволи упражняването на Опцията без същото да бъде изпълнено.

5.8.2. Упражняване

При спазване на изискванията и предпоставките, предвидени в Програмата и в Договора за опция, всеки Служител има право да упражни своите Освободени опции (които не са били обезсилени) чрез изпращане до Дружеството на писмено изявление за упражняване на Опции („Искане за упражняване“). Искането може да бъде изпратено по поща, по куриер или до електронния адрес за съобщения на ТИБ АД, посочен в Договора за опция.

5.8.3. Минимален брой Опции за упражняване

Освободени опции (които не са били обезсилени) могат да бъдат упражнени само по отношение на брой акции, който представлява цяло число, и за не по-малко от **10 (десет) акции. СД е овластен по негова преценка да определя минималния брой Опции за упражняване.**

5.8.4. Погасяване с плащане

В случай на валидно упражнени Опции, СД има право (не и задължение) по своя преценка да избере вместо да издаде акциите, предмет на упражнените Опции, да заплати на Служителя паричния еквивалент на съответните акции като на изплащане подлежи тяхната стойност по средно-претеглена пазарна цена по статистика на БФБ към датата на решението на СД за това, а именно средната пазарна цена за една акция на ТИБ АД, съгласно статистиката на БФБ при затваряне, определена за период от 10 работни дни преди датата на решението на СД, а получената сума се закръглява надолу до цяло число. Това право може да се упражни от Дружеството единствено преди плащането на Цената за упражняване от Служителя. С получаването на паричния еквивалент на акциите, за които Опциите са валидно упражнени, всички задължения на ТИБ АД по Договора за опция към Служителя се считат за окончателно и напълно изпълнени и погасени.

5.8.5. Цена за упражняване

Във всеки Договор за опция се посочва Цената за упражняване на предоставените Опции. Цената за упражняване на всяка Опция не може да бъде по-ниска от номиналната стойност на акция. Конкретната Цена се определя от СД по негова преценка. Цената за упражняване е платима само по банкова сметка, посочена от Дружеството, освен в случаите когато се прихваща като част от сумата, дължима при Погасяване с плащане.

5.8.6. Издаване на акции

След изпълнение на условията за упражняване на Опциите ТИБ АД е длъжно, освен ако се прилага т. 5.8.4 или т. 5.8.7, да организира и осъществи всички правни и фактически действия, които съгласно приложимото законодателство и устава на Дружеството са необходими за издаване на акциите – предмет на упражнените Опции, и тяхното записване от съответните Служители, а именно (в зависимост от конкретния случай) в срок до 6 (шест) месеца от получаването на валидно Искане за упражняване:

- за издаване на съответния брой нови акции, необходими за удовлетворяване на упражнените Опции;

- за прехвърляне на необходимия брой собствени акции на лицето, упражнило своите Опции;
- за покупка на акции от дружествата от Групата.

5.8.7. Отлагане на издаване на акции

В случай че бъдат достигнати ограниченията по т. 2.1 от Програмата и по преценка на СД, издаването на акции по упражнени Опции може да бъде отложено извън сроковете по т. 5.4 по-горе до момент, в който съответните акции може да бъдат издадени съобразно и в рамките на въпросните ограничения. При отлагане на издаването на акции по надлежно подадени Искания за упражняване от двама или повече Служители, след възникване на възможност за издаване на акции, въпросните Искания за упражняване се изпълняват по реда на тяхното постъпване в Дружеството.

5.9. Общи правила относно Опции и акции

5.9.1. Непрехвърлимост на Опции

Правата на всеки Служител, произтичащи от или във връзка с Програмата, са *intuitu personae* и никой Служител няма право изцяло или отчасти да прехвърля каквито и да било права, нито да учредява върху тях каквито и да било тежести без предварителното писмено съгласие на ТИБ АД. Прехвърлянето, учредяването на тежести и/или друго действие и/или сделка с икономически и/или правен ефект, сходен с прехвърляне или учредяване на тежест, се считат за недопустими и недействителни спрямо Дружеството, а извършването на такива действия (ако това е направено без предварителното писмено съгласие на ТИБ АД) води до обезсилване на Опциите, предоставени на Служителя.

5.9.2. Наследяване на Опции

Освободени опции и/или вземания, свързани с тях, могат да бъдат наследявани в съответствие с приложимото българско законодателство. С приемането на наследството всеки правопреемник, наследил от Служител правата по дадени Освободени опции и/или вземания, свързани с тях, ще бъде обвързан от Договора за опция, по който е бил страна Служителят – наследодател. Всеки наследник на Служител е длъжен да уведоми Дружеството за осъщественото наследяване, като ТИБ АД може да поиска доказателства за качеството на наследника и наследяването (напр. удостоверение за наследници). Наследник на Служител може да упражни наследени Освободени опции и да запише акции срещу тях, само ако този наследник също има качеството на Служител. В случай че наследник не е Служител от повече от 6 (шест) месеца, съответно удължени съгласно процедурата по т. 5.4.3., той/тя може да получи единствено паричния еквивалент, но не и акции в капитала на Дружеството, като на изплащане подлежи тяхната стойност по средно-претеглена пазарна цена по статистика на БФБ към датата на решението на СД за това, а именно средната пазарна цена за една акция на ТИБ АД, съгласно статистиката на БФБ при затваряне, определена за период от 10 работни дни преди датата на решението на СД, а получената сума се закръглява надолу до цяло число. Ако права, произтичащи от или във връзка с Програмата, са наследени от две или повече лица, те могат да упражняват правата и задълженията по или във връзка с Опциите само съвместно. В такива случаи наследниците са длъжни в писмена форма да определят общ представител (напр. чрез пълномощно или договор), който ще бъде овластен да извършва и приема действия от името и за сметка на всички наследници. По-конкретно, но без ограничения, общият представител ще има право да изпраща и получава всякакви уведомления, съобщения и/или документи по Програмата и съответния Договор за опция от името и за сметка на всички наследници. Плащания, дължими на наследниците, може да бъдат извършени от ТИБ АД в полза на представителя и това ще се счита за надлежно плащане на всички наследници. Така съответното задължение на Дружеството за плащане ще се счита за надлежно погасено спрямо всички наследници.

5.9.3. Прехвърлимост на акции

Всички акции, издадени от ТИБ АД в изпълнение на Програмата, са ценни книжа, допуснати до търговия на БФБ с борсов код ТІВ, и могат да се търгуват свободно, при спазване на приложимото законодателство и правилата на БФБ.

5.10. Забрана за конкурентна дейност

С Договора за опция всеки Служител поема задължение за въздържане от конкурентна дейност и неразкриване на поверителна информация на Дружеството за срок от две години след прекратяване на трудовото/гражданското правоотношение между Служителя и дружество от Групата. Ако в договор между Служителя и ТИБ АД или свързано с него лице са уговорени по-широки и по-тежки ограничения за неизвършване на конкурентна дейност и/или за неразкриване на поверителна информация, същите се считат за включени в Договора за опция чрез препращане и остават в сила. В случай на нарушение на описаните в настоящата точка ограничения и/или задължения, всички неупражнени Опции, предоставени на съответния Служител се обезсилват.

VI. ИЗМЕНЕНИЯ, СПИРАНЕ И ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРОГРАМАТА

6.1. Право на изменения, спиране и прекратяване на Програмата

Дружеството може да измени, спре или прекрати Програмата по всяко време поради каквато и да е основателна причина.

6.2. Действие на измененията

Измененията на Програмата имат действие по отношение на всички Договора за опция, сключени след датата на измененията. Те имат действие относно Договори за опция, сключени преди измененията, ако съответните Служители - страни по такива договори, са били уведомени за измененията и не са възразили писмено срещу тях в срок от 10 (десет) работни дни от уведомлението.

6.3. Действие на прекратяването

След прекратяване на Програмата, ТИБ АД няма право да сключва нови Договори за опция. Прекратяването на Програмата не засяга валидността и правата на страните по вече сключени Договори за опция.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

Уведомления

Всички уведомления, съобщения или документи, които се правят или предоставят във връзка с тази Програма и/или Договорите за опция се извършват в писмена форма. Съответното искане, съобщение или документ се смята за надлежно връчено или направено, ако бъде връчено лично, по пощата с обратна разписка, по куриер, по електронна поща (не се изисква потвърждение за доставяне) до страната, на която следва или може да бъде връчено или направено, на адресите, посочени в съответните договори. Страните изрично се съгласяват, че електронната кореспонденция, разменена между тях по електронна поща на e-mail адресите, посочени в договорите, ще има същото действие като на документ, подписан саморъчно от съответната страна.

Настоящата Програма е приета с решение на ОСА на ТИБ АД на 13.09.2024 г. **и е изменена с решение на ОСА от . .2025 г.**